FORMATION

TRUCS DU FORMATEUR

Jeu de rôle : mode d'emploi

Volume 4, numéro 4

Par Hélène Giguère, conseillère

UN OUTIL PUISSANT !

Le jeu de rôles est un outil de formation puissant. Il permet d'expérimenter des situations comportant des dimensions relationnelles et de développer les compétences pour y faire face au travail.

Les variantes du jeu de rôles sont infinies. On peut travailler en grand groupe, en petits groupes, intervenir chacun son tour, suspendre l'activité, reprendre une intervention, prévoir des observateurs, même le formateur peut jouer un rôle... L'outil *Variez vos jeux de rôles !* détaille les différentes possibilités.

Puissant, le jeu de rôles, mais ô combien délicat ! Bête noire des participants, il requiert beaucoup de doigté de la part du meneur.

Ce mode d'emploi simple et applicable à tous les types de jeux de rôles en présente les étapes, au nombre de trois. Il indique aussi les conditions à mettre en place afin d'en exploiter le plein potentiel.

1. LANCER L'ACTIVITÉ

Une première condition de succès : allouer le temps requis. Un bon lancement est primordial. L'activité est complexe, et sans structure elle court à l'échec.

Présenter l'objectif

« À la fin de l'activité, vous serez capables de... »

Présenter le déroulement

- Le type de jeu de rôles[1] (sans indiquer qui jouera quoi).
- Les grandes lignes de la situation.
-
- Le temps alloué (attention ! vaut mieux trop court que trop long !).
- La méthode de débriefing, etc.

Présenter les consignes

Les règles à suivre sont les suivantes :

- Éviter la critique et le jugement.
- Rester naturel et ouvert.
- Se donner le droit à l'erreur.
- Jouer le rôle le plus naturellement possible, sans exagérer.
- Rester ouvert tout en collant le plus possible à la situation et au rôle.
- Éviter que l'activité tourne court.

Préparer les joueurs

- Prévoir une mise en situation précise pour le rôle principal et le ou les rôles de soutien.
- Lorsqu'il y a un observateur, présenter clairement son rôle et ses outils d'observation.
- Préciser comment le jeu débute et comment il se termine. Il n'est pas nécessaire de toujours commencer par « Bonjour ! etc. ». On peut entrer dans le vif du sujet à l'aide d'une phrase clé comme celle-ci : « Mon compte est gelé et j'ai besoin d'argent en fin de semaine ! » Le jeu peut aussi se terminer alors qu'il reste plusieurs étapes à l'échange.

Former les équipes et organiser l'espace

Toujours former les équipes et organiser l'espace APRÈS avoir présenté les consignes, pour retenir l'attention.

CONSEIL : pour les jeux de rôles en équipe, proposez aux participants de travailler avec la personne qu'ils connaissent le moins. L'exercice est plus facile entre inconnus, parce que l'image sociale est moins menacée.

2. DIRIGER L'ACTIVITÉ

Une deuxième condition de succès : encadrer le débriefing pour en assurer la qualité. L'efficacité de l'activité dépend en grande partie du feedback échangé.

[1] Voir l'outil *Variez vos jeux de rôles !*

Tél. : 514 849-1210, poste 33 info@icformation.com www.icformation.com

Offrir du soutien et gérer le temps

- Soutenir les joueurs en difficulté.
- Indiquer le temps restant, et mettre fin à l'activité au moment prévu ou lorsque les objectifs sont atteints, ou sinon décider de la prolonger.
- Noter les points à discuter ultérieurement : les forces, les difficultés, les enjeux, etc.
- Lors des jeux de rôles en équipe, on peut se concentrer sur quelques équipes au premier tour et sur d'autres par la suite.

Encadrer le débriefing

Débriefing en équipe – Inviter les participants à s'exprimer dans l'ordre suivant :

- Le personnage principal : ce qu'il a vécu, ses bons coups, ses difficultés.
- Le personnage de soutien : comment il s'est senti, ce qui a eu de l'effet sur lui.
- L'observateur : les faits se rapportant à ce qu'on lui demandait d'observer.

Débriefing en grand groupe – Privilégier la séquence suivante :

- L'aspect émotif : qu'est-ce que les participants ont senti et vécu ?
- Les apprentissages : qu'est-ce qu'ils ont fait, expérimenté et compris ?
- L'analyse et la généralisation : quels liens voient-ils entre la mise en pratique et la théorie, quels sont les bénéfices de cette expérience, quelles compétences vont-ils réemployer ?

Plus simplement, on peut aussi inviter les participants à identifier :

- un bon coup,
- un point à améliorer,
- un apprentissage.

3. CONCLURE L'ACTIVITÉ

Une troisième condition de succès : bien boucler la boucle. La conclusion est l'étape trop souvent oubliée. Pourtant l'activité n'est pas complète sans elle.

- Poser des questions ouvertes aux participants afin de valider l'atteinte des objectifs visés.
- Favoriser le transfert en demandant aux participants de noter ou de dire chacun leur tour les apprentissages qu'ils utiliseront au travail.

VOUS ÊTES LE MENEUR DE JEU !

À vous maintenant de mettre ce mode d'emploi à votre main ! Vous voulez en savoir plus ? Vous êtes cordialement invité à nos formations des formateurs ! Et bon jeu de rôles !

Tél. : 514 849-1210, poste 33 info@icformation.com www.icformation.com